

Inhoud

* Nieuwsbrief
functiemix

* Hoe zien de nieuwe
functies eruit –
Functieomschrijvingen

* Hoe zien de nieuwe
functies eruit -
Competenties
Uitgangspunten

* Benoemings
procedure
Mobiliteit
Toetsingscommissie

* Stappen benoeming
in LB of LC

* Hoe verder met de
functiemix
Aanvullend beleid

* Taakomschrijvingen
competentieprofielen

* Wist u dat?
* Voorrangbenoemingen
* Informatiebijeenkomst

Informatie bijeenkomst
woensdagmiddag 20
oktober 2010
Opgeven tot
8 juli 2010 per
e-mail bij:
j.jernberg@stwt.nl

NIEUWSBRIEF FUNCTIEMIX

Voor u ligt de tweede nieuwsbrief Functiemix. Deze nieuwsbrief geeft u informatie over nieuwe ontwikkelingen inzake de functiemix bij de Stichting Westelijke Tuinsteden.

In deze nieuwsbrief gaan we in op de procedure om in aanmerking te komen voor een nieuwe functie, de competenties die bij de nieuwe functies horen en aanvullend beleid dat wij als bestuur van de stichting gaan ontwikkelen.

De beleidsvoorstellen omtrent de functiemix liggen momenteel ter instemming bij de GMR. De informatie in deze nieuwsbrief is dus onder voorbehoud en wordt pas na instemming van de GMR definitief.

Als u na het lezen van deze informatie nog vragen heeft dan kunt u zich altijd wenden tot de directie van de school. Ook kunt u contact opnemen met ondergetekende, telefoon: 020 - 3460690 email: j.jernberg@stwt.nl

Met vriendelijke groet,
Jennifer Jernberg
Beleidsmedewerker personeel & organisatie

Hoe zien de nieuwe functies eruit Functieomschrijvingen

Een eerste stap bij de invoering van de functiemix is om vast te stellen wie straks in aanmerking komt voor een LB of LC (SBO) functie. Binnen het openbaar basisonderwijs in Amsterdam hanteren wij het gezamenlijke functieboek van de Federatie.

Binnen de Federatie wordt nog steeds het Convenant Voorrangbenoemingen gehanteerd. Dit betekent dat de besturen een verantwoordelijkheid naar elkaar hebben tot het herplaatsen van medewerkers die zijn benoemd in functies die in het functieboek zijn opgenomen.

Vanuit de Federatie zijn er functieprofielen LB en LC (SBO) ontwikkeld. Deze profielen zijn breed opgezet en geven mogelijkheden om personeel te benoemen in een LB functie in de rol van specialist of coördinator/innovator, maar ook de excellente leerkracht in de rol van coach/begeleider. Om de mobiliteit van het personeel te waarborgen en de gezamenlijke arbeidsmarktregie te handhaven is er voorgesteld om de functieprofielen die worden toegevoegd aan het Federatie functieboek te volgen. De functieomschrijvingen zijn gebaseerd op de voorbeeldfuncties van de PO-raad. De functies zijn gewaardeerd door FUWA-PO. Ze vormen de basis voor een aanstelling in een functie LB of LC.

Hoe zien de nieuwe functies eruit Competenties

In de functiebeschrijvingen LB en LC is omschreven welke taken de medewerker moet uitvoeren, welke verantwoordelijkheden de medewerker heeft, over welke kennis-en vaardigheden de medewerker moet beschikken, aan welke professionalisering eisen de medewerker moet voldoen. In een competentieprofiel wordt beschreven over welke competenties de medewerker moet beschikken om de werkzaamheden beschreven in de functieomschrijving, goed uit te kunnen voeren. Binnen STWT zijn we schooljaar 2009-2010 begonnen met de invoering van de vakbekwaamheidsdossiers. De school is verplicht om de leraren in staat te stellen hun bekwaamheid te onderhouden en te vergroten. De leraar moet zorgen dat hij/zij bekwaam blijft. Er was al een

Wist u dat

Vanuit het Ministerie OC&W een aantal criteria zijn gesteld om in aanmerking te komen voor een nieuwe LB/LC functie. Het criterium waarover de meeste vragen komen is de definitie van leerkracht: "Een leerkracht is diegene die de pedagogische en didactische verantwoordelijkheid draagt voor een groep leerlingen en die voor de helft of meer van de 930 uren per schooljaar lesgeeft." Er zijn natuurlijk meerdere vormen van lesgeven dan aan een gehele klas. Denk bijvoorbeeld aan remedial teaching. Ook les geven aan kleine groepjes kinderen vallen onder bovengenoemde definitie. De werkzaamheden moeten wel structureel zijn en de leraar moet op dat moment de pedagogische en didactische verantwoordelijkheid dragen.

competentieprofiel voor de functie leraar LA. Op basis van de functieomschrijving LB zijn er ook competentieprofielen voor de LB functie ontwikkeld.

Het competentieprofiel voor de LC functie volgt in het najaar van 2010.

Uitgangspunten

De werkzaamheden LB en LC zijn beschreven in een functieomschrijving. Behalve het uitvoeren van deze werkzaamheden zijn er aantal criteria (deels vanuit de wet) waaraan iemand moet voldoen alvorens aangesteld te kunnen worden in een LB of LC functie. Dit zijn de volgende criteria:

- Er is een recent POP en compleet vakbekwaamheidsdossier van de leerkracht aanwezig (voldoen aan de eisen wet BIO);
- Een aanstelling in LB of LC vindt plaats, mits de betrokken leerkracht voldoet aan de omschreven taken en de daarvoor gestelde competenties en een passende aanvullende opleiding heeft gevolgd: HBO+ door: relevante cursussen, master-classes, danwel HBO-masters; in aansluiting op de Kwaliteitsagenda primair onderwijs onder andere op de deelgebieden rekenen en taal, zorg en achterstand;
- Een 'tenminste goed' beoordeling gaat aan de aanstelling vooraf;
- Aanstelling in LB of LC kan plaatsvinden met ingang van december 2010, eventueel met terugwerkende kracht vanaf 1 augustus 2010. (Mits, de betrokkene ook de werkzaamheden heeft uitgevoerd vanaf 1 augustus 2010);
- Tenminste 50% van de bij zijn betrekkingssomvang behorende uren (930 uren bij 1,0fte) per schooljaar les geven aan een groep leerlingen. Hierbij hoort ook de didactische en pedagogische verantwoording dragen;
- De leerkracht geeft les aan kinderen, dus functioneert voldoende als LA leerkracht.

Benoemingsprocedure

Om iemand straks aan te kunnen stellen in LB of LC moet iemand benoemd worden of iemand moet kunnen solliciteren op een vacature. Uiteraard zitten er aan beide varianten voor- en nadelen. Er is besloten om te gaan werken met benoemen. De reden hiervoor is de gezamenlijke visie op ontwikkelingsgericht personeelsbeleid/zorg:

- Stimuleren niet demotiveren;
- Aansluiten op de huidige gesprekkencyclus;
- Talentontwikkeling: benutten kwaliteiten en het aanspreken van aanwezig talent.

Behalve de visie op ontwikkelingsgericht personeelsbeleid is het ook van belang om te realiseren dat bij STWT de excellente leerkracht een plek krijgt binnen de functiemix. Het is moeilijk om een vacature te plaatsen voor een excellente leerkracht of innovator. Daarom ligt benoemen in de lijn der verwachting.

Mobiliteit

Gedwongen mobiliteit is een aspect dat samenhangt met solliciteren. Met solliciteren zouden wij ook functies vacant moeten stellen voor mensen werkzaam op een andere school (of zelfs bij een ander bestuur). Bij scholen zonder nieuw in te vullen formatieruimte betekent de benoeming van een kandidaat van buiten de school in de vacature LB of LC dat één van de zittende leerkrachten LA hiervoor ruimte moet maken en moet worden overgeplaatst naar een ander school. Door te kiezen voor benoemen speelt gedwongen mobiliteit minder snel een rol.

Benoemen via toetsingscommissie

Een nadeel van benoemen is de transparantie. STWT wil een procedure die transparant is voor haar medewerkers en waarbij samenhang en kwaliteit gewaarborgd is.

Daarom is het voorstel om te gaan werken met een toetsingscommissie.

De schooldirecteur nodigt een kandidaat uit voor een gesprek. De directeur voert dit gesprek samen met de commissie. De commissie bestaat uit twee andere teamleden van de eigen of van een andere school binnen het bestuur. De toetsingscommissie ziet erop toe dat alles volgens de beleidsafspraken verloopt en waarborgt de transparantie van de procedure. Eventueel kan de toetsingscommissie besluiten tot het laten afnemen van een assessment. Dit kan in overleg met de afdeling personeelszaken van het bestuursbureau.

**Informatie
bijeenkomst
Op woensdagmiddag
20 oktober 2010
wordt er door het
bestuursbureau een
informatiemiddag
over de functiemix
georganiseerd voor
personeelsleden.
Deze vindt doorgang
bij tenminste 25
aanmeldingen. De
informatiemiddag is
tussen 14.00 uur en
16.00 uur. De locatie
wordt nog bekend
gemaakt. Het is in
ieder geval in
stadsdeel Nieuw
West.
U kunt zich tot
uiterlijk 8 juli 2010
per e-mail
aanmelden bij:
j.jernberg@stwt.nl
onder vermelding
van uw naam,
school, e-mail adres
of huisadres en
telefoonnummer.**

Stichting Westelijke
Tuinsteden
M. Bauerstraat 399 c
1062 AP Amsterdam

Telefoon
020-3460690

Website
www.stwt.nl

E-mail
h.boumans@stwt.nl

Redactie
Hannie Boumans
Jennifer Jernberg
Annemarie Keizer

Stappen benoeming in LB of LC

Hieronder wordt beschreven hoe een werknemer in een LB of LC functie aangesteld kan worden.

Stap 1

De schoolleiding geeft antwoord op de vragen:
welke functies/profielen heeft onze school nodig, gelet op de speerpunten in het schoolplan?

Welke nieuwe functies/profielen zijn waardevol voor de kwaliteit van het onderwijs op onze school?

Stap 2

Op basis van deze antwoorden stelt de schoolleiding vast welke ruimte fte er is voor een functie zoals beschreven in de functiebeschrijving LB (of LC voor het speciaal onderwijs).

Stap 3

Vervolgens stelt de schoolleiding vast welke leerkracht(en) er in aanmerking komt voor een LB/LC functie. Hierbij wordt de aanwezige informatie uit de gesprekkencyclus in acht genomen (functioneringsverslagen, de wensen ten aanzien van loopbaanontwikkeling van de leerkracht, aanwezige competenties zoals beschreven in het vakbekwaamheidsdossier).

Stap 4

De desbetreffende leerkracht wordt uitgenodigd voor een gesprek met de directeur en de toetsingscommissie. De toetsingscommissie beoordeelt of de desbetreffende leerkracht in staat wordt geacht de werkzaamheden op LB of LC niveau naar behoren uit te voeren. Via een beoordelingsformulier dient aangegeven te worden of de leerkracht over de vereiste competenties beschikt.

Stap 5

Bij aanstelling in LB of LC stelt de schoolleiding de beleidsmedewerker personeel van het bestuur hiervan op de hoogte. Dit onder vermelding van het aantal fte en het profiel (coördinator, specialist, begeleider).

Hoe verder met de functiemix

Na het eerste jaar (2010-2011) wordt de procedure geëvalueerd. Op basis van de uitslag kan de procedure worden bijgesteld voor de komende jaren.

Aanvullend beleid

Door de invoering van de functiemix is er een discussie binnen STWT ontstaan rondom het belonen van extra taken. Door het wettelijke vereiste dat iemand tenminste 50% voor de klas moet staan om in aanmerking te komen voor een aanstelling in LB/LC bekostigd door de functiemix, valt een categorie werknemers hier buiten. Het gaat hier vooral om interne begeleiders en in sommige gevallen bouwcoördinatoren.

Indien deze werknemers wel werkzaamheden uitvoeren op LB niveau (zoals beschreven in de functieomschrijving LB en de functieomschrijving interne begeleider OOP 10), vindt STWT dat hier een passende oplossing voor moet komen. Daarom wordt er gewerkt aan voorstel over aanvullend beloningsbeleid naast de functiemix. De verwachting is dat het definitieve voorstel in het najaar van 2010 gereed is.

Taakomschrijvingen en competentieprofielen

De omschrijvingen en profielen zijn als aparte bijlagen toegevoegd aan de nieuwsbrief. Ze zijn op te vragen bij de directie van de school en bij Jennifer Jernberg j.jernberg@stwt.nl. De functies, taakomschrijvingen en competentieprofielen staan ook op www.stwt.nl onder - personeel – algemeen-

- functieomschrijving LB
- functieomschrijving LC (SBO)
- competentieprofiel LB
- taakomschrijving IB plus
- competentieprofiel IB plus
- taakomschrijving IB
- competentiematrix nieuwe profielen